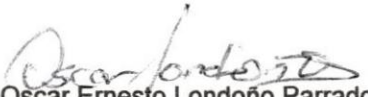
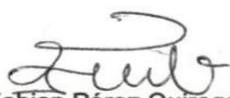



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022



LOTERIA DEL META

La llanerita de los colombianos

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Oscar Ernesto Londoño Parrado – Profesional Universitario	 Luis Fabian Pérez Quiroga - Subgerente Administrativo y Financiero	 Luz Mireya González Perdomo – Gerente



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Tabla de contenido

	Pág
1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE Y RESPONSABLES	3
3. DEFINICIONES	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. MARCO ESTRATÉGICO	6
6. DESARROLLO	7
6.1. ESTRUCTURA LOTERÍA DEL META	7
6.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	9
6.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
7. PLAN DE ACCIÓN	17
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
9. ANEXOS	18





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la Lotería del Meta, a través de políticas y estrategias, que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, así como el bienestar y el desarrollo integral de los servidores y contratistas que son parte de la Entidad, en el marco de los lineamientos del Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✿ Identificar y proveer de manera oportuna las vacantes de la Lotería del Meta acorde a las novedades que se presenten durante el desarrollo de la vigencia, a través del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano y demás normatividad vigente aplicable.
- ✿ Implementar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida y el clima organizacional del talento humano de la Lotería del Meta a través del desarrollo y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ✿ Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con base en las necesidades identificadas mediante los diagnósticos realizados.
- ✿ Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo mediante el monitoreo, control y disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar al talento humano de la Lotería del Meta.
- ✿ Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por el Ministerio
- ✿ Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- ✿ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP

2. ALCANCE Y RESPONSABLES

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Meta, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada una de las estrategias y planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos. Por tal motivo, en la Lotería del Meta el Plan Estratégico de Talento Humano es aplicable para todos los servidores públicos ya sean de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales; dependiendo del plan, según lo establece la normatividad vigente.



Handwritten signature



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



El Gerente de la Lotería del Meta será responsable de aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, previa validación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El Subgerente Administrativo y Financiero será responsable de coordinar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, junto al Profesional Universitario de Talento Humano.

Los Servidores Públicos son responsables de participar activamente en la ejecución de las estrategias y/o actividades enmarcadas en el cumplimiento del plan.

El Jefe de Control Interno realizará verificación del correcto desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

3. DEFINICIONES

- ✿ **Bienestar Laboral:** Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.
- ✿ **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.
- ✿ **Clima laboral:** hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- ✿ **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ✿ **Incentivos:** Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.
- ✿ **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector.
- ✿ **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- ✿ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✿ **PETH:** Plan Estratégico de Talento Humano.
- ✿ **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



4. MARCO NORMATIVO

- ✳ **Constitución Política de Colombia de 1991**, que consagra los derechos que en materia de bienestar social que tienen los ciudadanos.
- ✳ **Ley 100 de 1993**, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- ✳ **Decreto 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✳ **Ley 489 de 1998**, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- ✳ **Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
- ✳ **Ley 789 de 2002**, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- ✳ **Ley 909 de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✳ **Ley 1010 de 2006**, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✳ **Ley 1064 de julio 26 del 2006**. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ✳ **Ley 1952 de 2019**, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ✳ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✳ **Decreto 1567 de 1998**. por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✳ **Decreto 1227 de abril 21 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.
- ✳ **Decreto 1072 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- ✳ **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✳ **Decreto 815 de 2018**, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



5. MARCO ESTRATÉGICO

Lotería del Meta identificada con NIT. 800.123.949-4 es una empresa industrial comercial del Estado creada bajo el artículo primero la ordenanza No. 044 de 1990, descentralizada, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, organizada para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo primero de La ley 64 de 1923, y se encarga de comercializar el juego de lotería tradicional denominado “La Llanerita de los Colombianos” en todo el territorio nacional.

Misión: Explotar, administrar, organizar y controlar el monopolio rentístico de los de suerte y azar en forma directa o en socio con terceros que de acuerdo con la ley que le corresponde ejercer en su jurisdicción; con el único fin de obtener y proveer recursos económicos para transferir a la salud que benefician a las personas de los sectores mas vulnerables del Departamento del Meta.

Visión: Ser una empresa confiable del sector de los juegos de suerte y azar en Colombia; con gran capacidad de innovación tecnológica y comercial; que aplica procedimientos y controles adecuados; que en conjunto repercuten en mayor generación de recursos para el sector de la salud del Departamentos del Meta.

Política de Calidad: Satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, apoyados en un talento humano competente y comprometido en buscar el incremento de nuestros niveles de ventas, la transparencia, eficacia y mejora continua de nuestros procesos.

Mapa de Procesos:



Imagen 1 Mapa de Procesos - Fuente elaboración propia

6. DESARROLLO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tomó como base el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad

6.1. ESTRUCTURA LOTERÍA DEL META

5.1.1. Estructura Organizacional

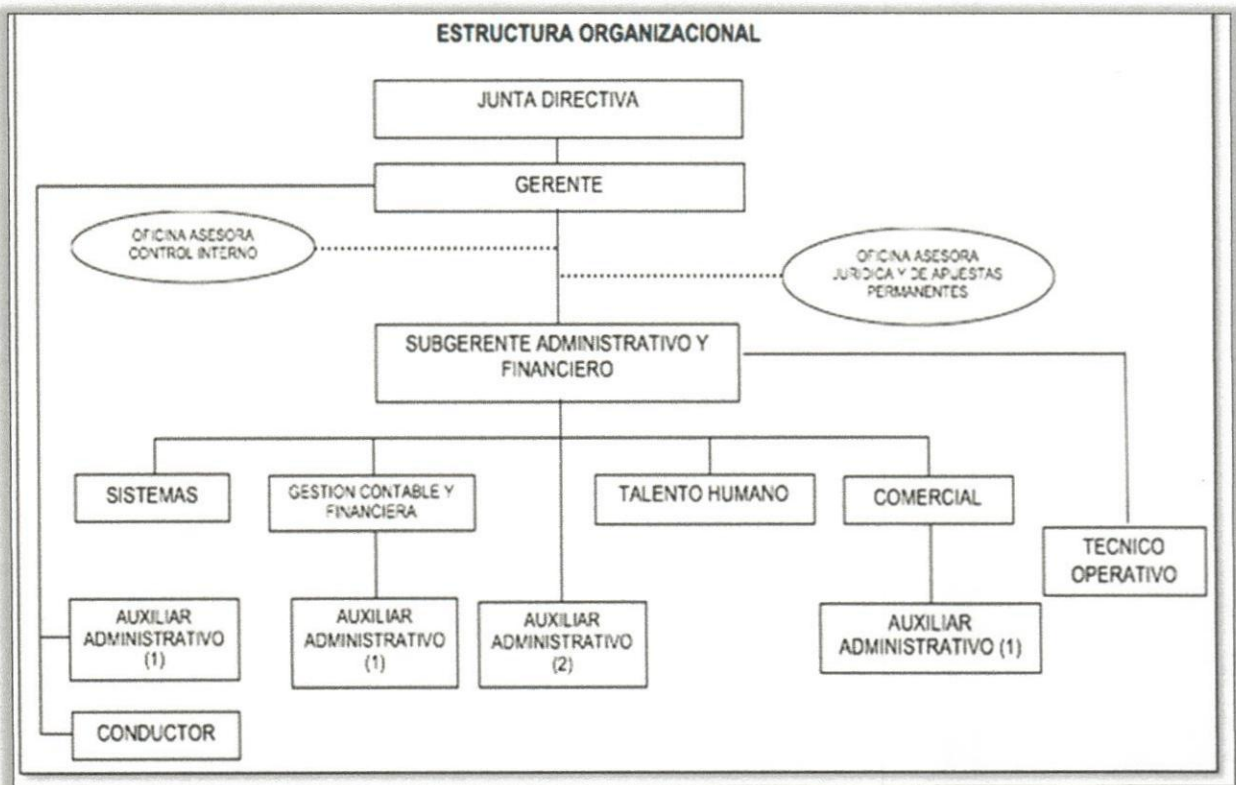


Imagen 2 Organigrama - Fuente: <https://loteriadelmeta.gov.co/>

5.1.2. Estructura de la planta de personal

GERENCIA			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gerente	039	02
NIVEL ASESOR			
NIVEL ASISTENCIAL			
N. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado

Handwritten signature



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



1	Auxiliar Administrativo (Recepción)	0407	03
1	Conductor	0480	01
TOTAL CARGOS GERENCIA= 3			
OFICINA JURÍDICA Y APUESTAS PERMANENTES			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Jefe Oficina Asesora	115	01
TOTAL CARGOS OFICINA JURÍDICA Y APUESTAS PERMANENTES= 1			
OFICINA DE CONTROL INTERNO			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Jefe Oficina Asesora	115	02
TOTAL CARGOS OFICINA DE CONTROL INTERNO= 1			
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Subgerente Administrativa y Financiera	039	02
Subtotal	1		
NIVEL PROFESIONAL			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Profesional Universitario (Talento Humano)	0219	04
1	Profesional Universitario (Contabilidad)	0219	04
1	Profesional Universitario (Sistemas)	0219	04
1	Profesional Universitario (Comercial)	0219	03
Subtotal	4		
NIVEL TÉCNICO			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Técnico Operativo (Comercial)	0314	01
Subtotal	1		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Auxiliar Administrativo (Cartera)	0407	02
1	Auxiliar Administrativo (Comercial)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Archivo)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Mensajería)	0407	03
Subtotal	4		
TOTAL CARGOS SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA = 10			
TOTAL DE CARGOS LOTERÍA DEL META = 15			

Tabla 1 Relación de Empleos de la Lotería del Meta – Fuente Elaboración Propia



Handwritten signature



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



6.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Se realizó diagnóstico del estado actual de la gestión estratégica del talento humano por medio de la herramienta “MATRIZ GETH” la cual hace parte como instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante la cual se puede detectar los porcentajes de avance respecto a las rutas de creación de valor establecidas por MIPG.

La dimensión gestión estratégica del talento humano de MIPG establece las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica para priorización de las acciones previstas. Las rutas delimitan los diferentes requerimientos para la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano de las entidades, y constituyen agrupaciones temáticas que articuladas entre si permiten generar resultados eficaces y efectivos. Por ende, se puede afirmar que las entidades que implementen Planes Estratégicos de Talento Humano generan un impacto en todas estas rutas de una manera planificada y estructurada, para lo cual MIPG establece las siguientes rutas:

Ruta de la Felicidad¹: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual

Ruta del Crecimiento²: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 23.

² Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.



WY



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Ruta del Servicio³: al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad⁴: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos⁵: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

6.2.1. Resultados Autodiagnóstico Matriz GETH

³ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.

⁴ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.

⁵ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.



W



Imagen 3 Resultado MATRIZ GETH 2022 - Fuente Elaboración propia

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	28	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	31
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	23
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	24
		- Ruta para generar innovación con pasión	33
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	36	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	37
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	30
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	42
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	34

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	30	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	32
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	28
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	32	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	35
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	30
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	33	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	33
PUNTAJE FINAL 35,8		NIVEL BÁSICO OPERATIVO MEDIO	

Tabla 2 Diagnóstico MATRIZ GETH 2022 - Fuente Ajustado del DAFP

Para la Determinación del nivel de implementación de la Dimensión de talento humano en la entidad, se tiene en cuenta los niveles Básico Operativo (Alto, Medio y Bajo), Transformación y Consolidación, los cuales han sido definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su "Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano (Octubre de 2017)", como se evidencia en la siguiente imagen:



Imagen 4 Niveles GETH - Fuente DAFP



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



6.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, establece que el jefe de talento humano (o quien haga sus veces) debe cumplir con una labor estratégica dentro de la entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Meta, se desarrolla a través del ciclo de vida de los servidores públicos el cual está compuesto por las siguientes etapas: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la Matriz de GETH, como en las demás mediciones o diagnósticos realizados para su construcción.

Con base en los diferentes requerimientos normativos y metodológicos para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en la gestión y desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, los cuales se describen a continuación:

6.3.1. Plan Institucional de Capacitaciones

El decreto Ley 1567 de 1998 establece como eje normativo para la capacitación que, corresponde a cada entidad organizar la capacitación internamente, formulando con una periodicidad mínima de un año su Plan institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el gobierno nacional a través del plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias (PNFC).

- **Conocimiento Institucional**

El programa de inducción y reinducción se realiza con el fin de establecer una estrategia que permita iniciar y/o reorientar a los funcionarios a la cultura organizacional de la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Lotería del Meta. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II).





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



- **Gestión del Conocimiento**

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores a través de La formación, capacitación y entrenamiento del talento humano al servicio de la entidad. En este sentido, este plan se convierte en el instrumento que le permite a la entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales, por medio de los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Tabla 3 Ejes temáticos PNFC - Fuente Adaptado del Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP 2020)

Objetivo

Fortalecer, ampliar y mejorar las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la Lotería del Meta, fomentando un talento humano competente y comprometido las metas y objetivos de la Lotería del Meta.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con basen el documento "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES" y su cronograma, en los cuales se establecen los requerimientos temáticos para el desarrollo de las jornadas de capacitación, así como los lineamientos para la inducción y reinducción del personal.





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



6.3.2. Plan Anual de Vacantes Y Previsión del Recurso Humano

A través de este Plan, la Lotería del Meta velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante la aplicación de la normatividad vigente de selección, vinculación y retiro de personal para las empresas industriales y comerciales del estado de orden departamental, destacándose por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones. Así mismo, se continuará con el crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según los perfiles interno, aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a Lotería Santander generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Objetivo

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que el Lotería del Meta cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales y de carrera administrativa.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el documento "PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO", en el cual se determinan las vacantes existentes en la planta de personal y su forma de provisión, así como se establecen los lineamientos para suplir las necesidades de personal teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar durante la vigencia.

6.3.3. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan se establece de conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 el cual señala que, la entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Del SG-SST y el sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

Objetivo

Por medio de este plan se busca establecer, planear y coordinar actividades que permitan preservar y garantizar un ambiente de trabajo seguro en el desarrollo diario de las actividades laborales de cada uno de los funcionarios y todos aquellos que intervengan de alguna u otra



hul

forma en el proceso, logrando con ello el cuidando mental, físico, pero sobre todo generando una mejora continua, en todos los planes de promoción y prevención.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas en el documento “PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, el cual se elabora con base en la evaluación inicial de estándares mínimos conforme la normatividad vigente sobre la materia, Resolución No. 0312 de 2019, Decreto 1072 de 2015 y/o requisitos legales reglamentarios.

6.3.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, es un componente fundamental del PETH ya que enmarca las actividades a desarrollar al interior de la Lotería del Meta, las cuales se orientan con base en la detección de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, mediante encuestas y reuniones con los líderes de las áreas de trabajo de la entidad.



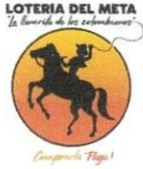
Imagen 5 Sistema de Estímulos, Fuente DAFP 2018

El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que fortalezcan permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuenta este marco la guía de estímulos de los servidores públicos establece los dos ejes temáticos (Bienestar social, Incentivos) que comprenden este plan.

Objetivo

Generar estrategias de bienestar social e incentivos que incrementen los niveles de satisfacción empleados de la Lotería del Meta, mediante un programa de bienestar social e incentivos que ayuden a fomentar con actividades orientadas a mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral en el desarrollo integral de la entidad, con el fin de contribuir en el cumplimiento efectivo de sus labores y el cumplimiento de las metas de la entidad.

WJ



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con basen el “PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS”, estas actividades están enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral y elevar el nivel de productividad, teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias en formación laboral de los Servidores de la Lotería del Meta. En estos programas se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las Administradoras de pensiones y cesantías, Administradoras de riesgos laborales (ARL), Caja de Compensación Familiar, pero también será hará participe otras entidades públicas o privadas de personería jurídica o natural, que presten servicios relacionados, con el fin de tener una amplia posibilidad de oferta y actividades para los funcionarios de la entidad.

6.3.5. Clima Laboral

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos de la Lotería del Meta. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

Objetivo

Medir y evaluar la percepción de los funcionarios en relación al clima laboral de la entidad, a través de la aplicación de una encuesta basada en 7 componentes, en el marco de la actualización del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el documento “INFORME CLIMA LABORAL”, en el cual se determinan las actividades a desarrollar con base en la evaluación del clima laboral en la entidad

7. PLAN DE ACCIÓN

COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Diseñar el PIC 2022	Junio 2022
	Desarrollar las Actividades del PIC 2022	Julio – Diciembre 2022
Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano (PAV)	Diseñar e implementar el PAV 2022	Junio 2022
	Desarrollar las Actividades del PAV 2022	Julio – Diciembre 2022
Plan de Seguridad y Salud en Trabajo (SST)	Diseñar e implementar el Plan SST 2022	Junio 2022
	Desarrollar las Actividades de SST 2022	Julio – Diciembre 2022



Medición e Intervención del Clima Laboral	Medir el Clima Laboral de la Entidad 2022	Junio 2022
	Implementar estrategias de intervención de Clima Laboral	Julio – Diciembre 2022
Convocatoria, Selección y Vinculación de Personal	Realizar la provisión de cargos, de acuerdo con las necesidades identificadas y situaciones administrativas.	Cuando se requiera
Desvinculación de personal	Diseñar y aplicar un programa de preparación para el retiro del servicio del Talento Humano a desvincular	Cuando se requiera
Código de Integridad	Sensibilizar al talento humano en la apropiación del Código de Integridad	Julio – Diciembre 2022

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Lotería del Meta, son los siguientes:

MECANISMO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subgerente Administrativo y Financiero
Indicadores de Gestión	Semestral	
Matriz GETH	Anual	
FURAG	Anual	

9. ANEXOS

- ✳ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - Departamento Administrativo de la Función Pública - Octubre 2017.
- ✳ Guía de estímulos para los servidores públicos - Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 1 Septiembre 2018.
- ✳ Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020 – 2030) - Departamento Administrativo de la Función Pública – Marzo 2020.
- ✳ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 4 Marzo 2021.
- ✳ Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano – Diagnostico GETH Lotería del Meta 2022.